

CA1  
SS170  
-C62  
py 2



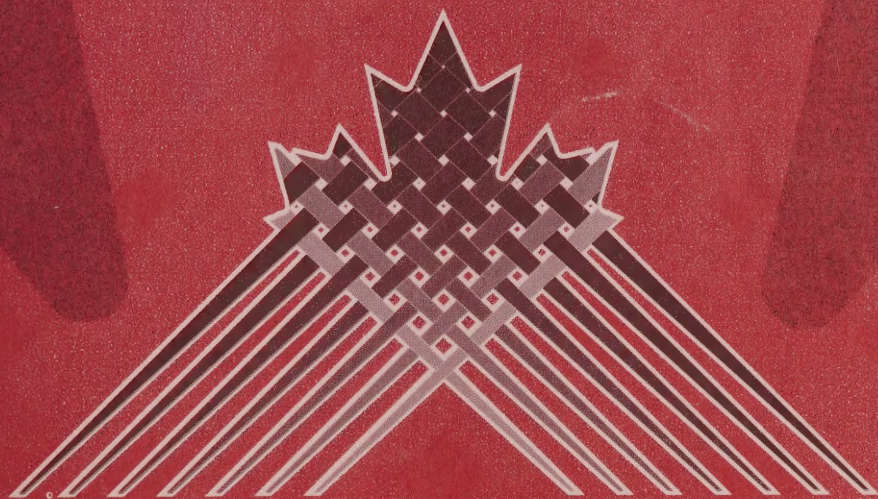
Multiculturalism and  
Citizenship Canada

Multiculturalisme et  
Citoyenneté Canada

Government  
Publications

3 1761 11701253 4

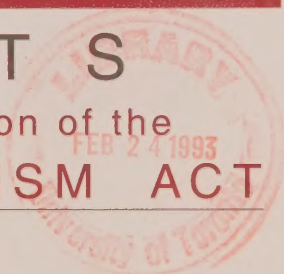
# *Creating a sense of belonging...*



## H I G H L I G H T S

1991/92 Annual Report on the Operation of the  
**CANADIAN MULTICULTURALISM ACT**

Canada








To obtain additional copies of this document, please contact:

Communications Branch  
Department of Multiculturalism and Citizenship  
Ottawa, Ontario  
K1A 1K5

Tel. : (819) 994-0055  
FAX: (819) 994-7687  
TTD: (819) 994-7686

This document is also available in alternate media format.

© Minister of Supply and Services Canada 1993  
Catalogue No. Ci95-1/1-1992  
ISBN 0-662-59474-6



# *Foreword*

## *from the*

### *Minister*

---

Government  
Publications

CAI  
SS 170  
-1993  
C62

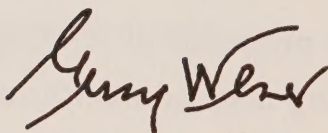
Multiculturalism. It is more than a word or a concept or a series of programs. It is more than a policy. It is a way of living. Canadian multiculturalism has been heralded as a model for the rest of the world. Within Canada, the work being done to give life to multiculturalism sets our country apart and brings with it tremendous respect from nations around the world.

Our multiculturalism policy provides a way to address the challenges of modern nationhood in an honest and meaningful way. Our policy is, first and foremost, about equality. It is about people and the removal of barriers that people face within society. Moreover, it makes it possible for all members of Canadian society to participate fully, to live together and to contribute to building our nation.

The multiculturalism programs of my Department and, indeed, the work being done across this country, give life to this visionary policy. This work means the difference between having a right and having the ability to exercise that right. For example, this work has allowed us to react quickly and effectively to intercultural tensions, by bringing people and institutions together to find solutions that work.

In a world where we are accustomed to seeing the challenges of diversity met through hatred or even violence, I take heart in the path that Canadians have chosen. We have shown how a country can not only benefit from cultural diversity, but can also enjoy a strong and progressive sense of nationhood.

What we are doing works. Each day, millions of Canadians are living their lives according to the same key assumptions upon which the *Canadian Multiculturalism Act* is based. A society whose members are able to join, participate and contribute, is a society whose members respect, trust and accept each other, as they work to ensure that society's success. Everyday in the life of our country, these values and principles help us to build a stronger and fairer Canada.

A handwritten signature in black ink, reading "Gerry Weiner". The signature is fluid and cursive, with the first name "Gerry" and last name "Weiner" clearly distinguishable.

Gerry Weiner

Minister of Multiculturalism and Citizenship



# *Creating a sense of belonging...*

## **Multiculturalism in Action, 1991/92**

---

Canada's multiculturalism policy is a means of ensuring that every Canadian can be a full and active citizen. Multiculturalism builds bridges and breaks down barriers that divide and exclude Canadians. It recognizes that while our origins may differ, our pride in our country, our commitment to the values and traditions of Canada, and our pride in belonging to the most progressive nation in the world, is the same.

We have committed ourselves to achieving a society that respects and values differences, where everyone is entitled to an equal chance to make for himself or herself the life he or she chooses, without discrimination on the basis of colour, culture, ethnic or national origin.

The fourth Annual Report on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* describes many of the efforts that organizations across Canada made in 1991/92 to make the objectives of the multiculturalism policy a part of the way they serve Canadians.

To keep you informed and to keep government costs down, the Department of Multiculturalism and Citizenship (MCC) has prepared this summary booklet to highlight some of the best practices described in the Report. This booklet gives information on effective ways that Canadians and their institutions can put multiculturalism into practice. We describe important steps taken by private and public sector organizations and groups, in the hope that these examples will help governments, businesses, unions, community groups and others to reflect Canada's rich diversity in their activities.

MCC's Multiculturalism Programs help strengthen everyone's opportunity to participate in and contribute fully to Canada's social, economic, cultural and political life. These programs are:

- Race Relations and Cross-Cultural Understanding
- Heritage Languages and Cultures
- Community Support and Participation
- Multiculturalism Secretariat
- Japanese Canadian Redress Secretariat

This booklet is organized in four sections:

- **Institutional Change: Improving the Way We Work**

Institutional change involves putting multiculturalism at the centre of an organization's corporate culture.

- **One Step at a Time: Improving Policies, Programs and Practices**

There are changes that organizations have made to make their programs, policies and practices more inclusive of all Canadians.

- **Research and Consultation: Bringing People and Ideas Together**

Research and consultation are important ingredients for change and can help organizations avoid a costly trial-and-error approach.

- **Breaking Down the Barriers: How Organizations Can Benefit from the Skills of All Canadians**

Effective strategies can enable organizations to benefit from the skills of all Canadians.



# *Institutional Change*

## **... Improving the Way We Work**

---

Institutional change is a process that organizations can use to make multiculturalism a part of their corporate culture. It enables them to:

- respond to the real needs of Canada's diverse population; and
- break down barriers so that all Canadians can contribute to and participate fully in all aspects of our society.

A number of organizations made great progress in placing multiculturalism issues at the centre of their activities in 1991/92. They recognized that they can address these concerns most effectively by taking them into account at the start — as they plan and develop their policies, programs and practices. These organizations are ensuring that multiculturalism is a fundamental part of their work.

MCC worked in 1991/92 to design strategies that can help organizations to implement institutional change. The Department defined the process of institutional change and began developing tools for change that are accessible, cost-effective and "user-friendly."

### **A Commitment to Diversity**



To most Canadians, police officers are the most visible reminders of Canada's justice system in our communities. It is important for all Canadians to feel that their interests are respected and reflected in police work. The Royal Canadian Mounted Police (RCMP) has taken important steps over a number of years to make its programs, policies and practices, and the daily work of its officers, responsive to the

country's diversity. In past years, for example, it set up a Multiculturalism Liaison Branch and an Advisory Committee that reports to the Commissioner.

The RCMP is now building on these measures by developing a philosophy statement on multiculturalism. It is committed to "community policing," which it sees as a way to involve community members in decisions on policing issues, to make sure that communities have adequate police services and to give police officers the authority and autonomy they need to deal with community situations.

The RCMP also wants its make-up to reflect the diversity of the communities it serves and its officers to have the skills, knowledge and competence to deal effectively with a diverse society. The philosophy statement calls on the RCMP to provide the training, policies, resources and management, which will ensure that its services are impartial, effective and appropriate to all segments of Canadian society.

The RCMP has prepared a booklet entitled *Policing in Canada — RCMP Principles and Commitments to Diversity*. The booklet reflects the RCMP's philosophy and policies on community and media relations, public complaints, harassment, employment equity, human resource development and training and its own code of conduct.



To respond to Canada's multicultural reality, the policies, programs and practices of organizations must reflect the needs of their clients, the general public and their employees. The Correctional Service of Canada (CSC) found in a recent study that it knew little about the needs of offenders from ethnocultural minority communities. The CSC realized that it was not using the services that groups representing these communities could offer. It also recognized that it could do more to improve its ability to meet the diverse needs of the general public and its staff.

The CSC's senior management made a solid commitment to institutional change. With policy advice and technical help from MCC, the CSC planned a systematic approach to find ways to improve its policies, programs and practices affecting offenders, the public and



staff members. In 1991/92, the CSC began organizing a Working Group on Ethnocultural Diversity to help it develop a policy on multiculturalism. The Working Group will also suggest steps that the CSC should take to put this new policy into practice. The Group will include representatives from key branches and divisions and will consult with MCC, other federal organizations, unions, CSC regional offices and representatives of ethnocultural minority communities.

✓ Consultations and partnerships can be great assets in bringing about institutional change. In Ontario, both Simcoe County and the Regional Municipality of York want to make their services more accessible to Canadians from ethnocultural minority groups. These communities are two of Canada's fastest growing, and their populations are becoming more diverse. With help from the Toronto District Office of MCC, they will form partnerships with ethnocultural minority groups. They plan to share ideas and expertise so that they can make changes economically. In 1991/92, they identified the barriers to participation and developed plans for change. These plans will be put into practice in 1992/93.

## **The Nova Scotia Advisory Group on Race Relations**

✓ Whole communities can build solidarity by working in partnerships to reduce tensions and hostility between groups. All sectors of our society have a role to play in reducing the effects of racism and racial discrimination. In Halifax, growing discontent broke into an early morning disturbance and a series of public demonstrations in the summer of 1991. The Minister of Multiculturalism and Citizenship was instrumental in working with the provincial and municipal governments to establish the Nova Scotia Advisory Group on Race Relations in response to these events.

The Advisory Group represented the communities and the three governments involved. It consulted with a cross-section of people and tabled its report on September 11, 1991. Within the next 30 days, the Minister made public the federal government's comprehensive response, with 34 recommendations on areas such as education,


policing, justice and human rights, the development and participation of the Black community and the community's access to services. The communities reacted positively to the response. They have used it as the basis for much of the work of reform that is now under way in the province.

## **Changing a Corporate Culture**

Federal organizations that support cultural affairs and our national identity can help Canadians learn about and recognize the value of our country's diversity. In 1991/92 the National Capital Commission (NCC) focused on making their work contribute to Canadians' understanding and appreciation of all cultures.

The NCC works to strengthen Canadians' national identity and sense of belonging in their Capital. Its mandate is to organize, sponsor and promote public activities and events to enrich Canada's cultural and social fabric; it must also help to develop, conserve and improve the National Capital Region — Ottawa and the surrounding area. The NCC held a Workshop on Multiculturalism and Canada's Capital to find out how it can better represent Canada's cultural diversity and promote understanding among all Canadians. The Workshop included representatives of ethnocultural and visible minority associations, federal officials, officials from the cities of Ottawa, Vancouver and Montreal, and experts in cross-cultural education and communication.

The NCC wants to demonstrate that multiculturalism is a state of mind, a social value that goes far beyond "folk culture." It sees itself as one of a number of educational and public institutions that can help bring about changes of attitude at all levels of society. The Workshop set guiding principles for future actions and roles that the NCC can explore. Participants suggested that multiculturalism can be a part of all of the NCC's planning — for products, programs, services and activities — and not just an afterthought.

 The Canada Council has also taken significant steps toward institutional change. With a commitment by senior management and a clear vision of its goals, the Council is involving its clients and its employees in



making the changes. In 1991/92, for example, to respond to recommendations made by the Advisory Committee that it had set up to report on racial equality in the arts, the Council created an Internship Program and appointed an Equity Co-ordinator.

The Council developed its Internship Program with the help of Employment and Immigration Canada. The Program will improve training opportunities at the national level for Canadian artists and arts administrators of African, Asian and Aboriginal backgrounds by employing five interns for two years. The Equity Co-ordinator will work to improve access to the Council for Canadian artists of all ethnocultural backgrounds. The Council has also increased the representation of artists of ethnocultural minority backgrounds on its juries and advisory committees.

The Council is working to ensure that all Canadian artists and professionals have equal access to its programs. For example, to respond to the changing dance scene in Canada, the Council has expanded the eligibility criteria for its Dance Programs. All forms of professional dance will be eligible for the Dance Section's programs.

# *One Step at a Time*

## **... Improving Policies, Programs and Practices**

---

Single steps, in support of one program or activity, can go a long way toward making an organization's services more responsive to the concerns of all Canadians. Some organizations have taken innovative steps in key areas that can have an important impact on the people they serve.

### **Getting the Message Out**



In this information age, effective communication is essential. Many organizations are preparing documents in languages other than English and French, so that all Canadians, including people who first learned another language, can have access to their services. It is not enough, however, for an organization to have such documents available. They must make people aware that the information is available in their first language. Statistics Canada took a number of innovative steps to get its message about the 1991 Census out to all Canadian residents.

In each of its regional offices, Statistics Canada hired an information officer who had first-hand knowledge of the region's ethnocultural minority communities. The regional offices then asked groups representing these communities how they could best be informed about the 1991 Census.

To encourage all Canadians to complete the Census, Statistics Canada prepared a number of brochures, advertisements, posters, buttons and bookmarks. These items depicted Canada's cultural diversity and explained, in English, French and many other languages, the purpose and importance of the Census. For example, a brochure explaining the



Census and the fact that it is confidential was produced in Arabic, Chinese, German, Greek, Hindi, Italian, Polish, Portuguese, Punjabi, Spanish, Tagalog and Vietnamese, as well as English and French.

Statistics Canada also used radio ads — prepared in the top 10 to 12 languages spoken in the cities of Montreal, Toronto and Vancouver — to let people know that information on the Census was available in their first language. Print advertisements in ethnic publications also sent out this message to members of ethnocultural minority groups.

### *Multiculturalism and Canada's Two Official Languages*



Multiculturalism complements many other key elements of Canadian nationhood. The Commissioner of Official Languages underlined the important links between Canada's policies on official languages and multiculturalism in his 1991 Annual Report. In a section on "Official Languages and Cultural Diversity," the Commissioner pointed out that:

A multiculturalism policy which builds bridges of understanding between Canadians of different backgrounds, ethnic origins, religions and cultures is not a frill. It helps us ensure that newcomers become citizens who have a sense of belonging. We need to do a better job of explaining that this policy is not meant to create linguistic or cultural ghettos but to achieve a sense of shared values in a pluralistic society.

The Commissioner of Official Languages remarked that: "...diversity, when approached positively, can be a strength and an element of cohesiveness rather than a problem."

### *Sources of Information*



Canada's ethnic newspapers are essential information sources for many Canadians. The Department of Communications and Canada Post have reached an agreement that will help the ethnic press continue to keep members of ethnocultural minority communities informed. Ethnic weekly newspapers were to be made subject to commercial postal rates

in 1991. Instead, Canada Post will continue to offer concessionary postal rates, and these papers will be eligible for the postal subsidy replacement program in 1994.



First-generation Canadians — Canadians who were born elsewhere — need information on Canadian institutions and society to learn the skills needed to take an active part in Canadian life. In 1991/92, MCC supported information sessions for 50,000 first-generation Canadians. The sessions dealt with schools and the education system, contact with the police, and access to health services.

## **Sensitivity and Fairness**



MCC helps organizations to respond to cultural differences in the way they deliver their services. In 1991/92, for example, the Department contributed to the work of a Toronto filmmaker making a docudrama that deals with the problem of family violence. The film tells the story of a Canadian woman of Philippine origin coping with abuse by her Canadian-born partner. The film will be used to increase cross-cultural understanding among people who work with victims of family violence.

### ***A Fair Justice System***

Societies maintain their basic freedoms by building a relationship of trust and respect between citizens and the people who administer the law. This trust helps to strengthen people's sense of unity and fairness.



In co-operation with Solicitor General Canada and the Ontario Ministry of the Solicitor General, MCC established the Canadian Centre for Police — Race Relations, which opened in 1991. The Centre represents a partnership between those responsible for policing at the federal and provincial levels and a partnership between the police, Aboriginal people and members of visible minority communities.

The Centre is the first national service to offer specialized information to improve police-minority relations in Canada. It will provide



practical information, resource materials and expert advice in areas such as recruitment, community liaison and intercultural training for police.



MCC collaborated with the Western Judicial Education Centre to develop a series of education workshops for judges and other professionals in the justice system throughout western Canada. The workshops seek to improve their awareness of the social context in which sentencing takes place. The workshops will place a special emphasis on Aboriginal people and members of ethnocultural and visible minority communities.



In a major project with the National Judicial Institute, MCC helped develop a national program to educate federal and provincial judges across the country on race relations issues and the administration of justice. Newly appointed judges will be invited to take part in the module, which will not only focus on equality rights and the need for greater sensitivity to minority groups, but will also be included in educational symposiums. To keep all judges up-to-date, a special bulletin will be prepared, focussing on race relations and the justice system.

### ***Building Respect and Positive Attitudes***



The London Multicultural Youth Association is helping young people to overcome barriers that can keep them from being active participants in their school community. With support from the Ontario region of MCC, the Association sought to promote positive attitudes in the area's schools toward young people who are members of visible minority groups or who are new to Canada. Among other activities, the Association had a team of young people talk to students in their classes. The Association also recruited students from the wider school community to support students enrolled in courses of English as a Second Language.

## *Trading Stories*



Children learn about others with openness, natural curiosity and acceptance. The Canadian Museum of Civilization helps to foster these qualities through the annual "Family Treasures" project, which it started in 1990 with the support of MCC. The project invites classes of school children to interview their parents and other relatives about family "treasures," things that are important to them for personal reasons. The children then write these stories for their class "Family Treasures" book which is sent on to the Museum.

In 1991/92, the project was expanded across the country. The Museum received 67 "Family Treasures" books and displayed them in the Grand Hall along with a video and a display of artifacts from the Children's Museum.

## **New Voices, New Ideas**



Canada's National Film Board (NFB) set its priorities for 1990-93 in the Government Film Commissioner's *Policy Directions*. In that document, the Commissioner included race relations as one of four priorities and said:

As a witness of and as an instrument for change, the NFB must focus on issues such as the rights of minorities and the co-existence in formerly homogeneous territories of various ethnic groups. These issues are not the dominant fare of Canadian cinemas perhaps because they engender different values, new ideas, behaviour and attitudes.

One of the ways that the NFB promotes a more varied Canadian cinema is by enabling groups that have been excluded in the past to take part in film-making. The NFB's program of New Initiatives in Film (NIF) that is offered by "Studio D", for example, promotes the presence and participation of Women of the First Nations and Women of Colour in film production.



# *Research and Consultation*

## **... Bringing People and Ideas Together**

---

For an organization to be able to make multiculturalism a part of its everyday work, the people who design or deliver its programs, policies and practices need to find out what changes are needed. Where are the problems? Who is not being well served? How can the organization's services be improved? Effective research and consultation can help avoid costly and time-consuming trial-and-error approaches. In the following examples, organizations used different tactics to share ideas and experiences, to research where and how they need to take action, and to increase understanding by bringing people together to discuss their common interests and concerns.

### **Sharing Information**



A Workshop for the Federal/Provincial Working Group on Multicultural Data, sponsored by MCC, brought government departments and agencies together to share research findings on multiculturalism. The participants discussed ways to share information regularly. They also set up procedures to obtain data on multicultural issues from the 1991 Census.



By sharing information on health, an organization can improve Canadians' well-being and save lives. Health and Welfare Canada, for example, completed a survey of smoking behaviour among members of the country's major ethnocultural groups. Health agencies can use the data to target programs to members of high-risk groups and to assess the need for prevention programs that are sensitive to cultural differences.

## Getting the Facts



The Department of National Defence decided that it needed to do some research to help it plan a national recruitment campaign. It wanted to know what strategies would be most effective in informing members of ethnocultural minority groups about careers in the Canadian Forces. The Department found that a good approach would be to visit with young people in community organizations. Officers representing ethnocultural and visible minority communities can address groups and serve as role models for the professions open to Canadians through careers in their armed forces.

### *Research*



The Department of Multiculturalism and Citizenship wanted to know about Canadians' attitudes toward multiculturalism and other values of Canadian citizenship. It worked with the Angus Reid Group which, in July of 1991, conducted the most comprehensive survey on the subject since 1974. To get a complete profile of Canadians' views, the researchers interviewed more than 3,000 Canadians and met with small groups to discuss these issues. The Department shared the results of the research, which showed that Canadians strongly support the principles of multiculturalism, in two reports and in a booklet entitled, *Attitudes About Multiculturalism and Citizenship 1991: Highlights*.



When research is an organization's main concern, it is important to know what others are doing and what new contributions are needed. The Social Sciences and Humanities Research Council supports research and training that improve understanding of the diverse nature of Canadian society. In 1991/92, in partnership with MCC, the Council funded a major "state of the art" review to assess the strengths and weaknesses of research and resources that address the challenge of nation building in a multicultural society. The project will also help the Council identify where research is needed and what opportunities there are for further work in this field.



## Bringing People Together

✓ Organizations and groups representing Canadian Muslim women received assistance from MCC for a conference focussing on issues of common concern. Groups representing Afghan, Pakistani, Arab and other Canadian Muslim women discussed gender roles in Canadian Muslim communities, the conflicting cultural and religious values of young people and their parents, and the stereotyping of Canadian Muslim women. The organizations will follow up on the conference by working together to address these and other concerns.

✓ There are effective ways to promote understanding among communities with different linguistic and cultural backgrounds, especially when they share a means of earning a living. The Department of Fisheries and Oceans took up this challenge in its Pacific region. The Department wanted to address challenges that new Canadians were facing in the British Columbia commercial fisheries, so it set up a Task Force on Cross-Cultural Relations in Commercial Fisheries. The Task Force, which the Department chairs, includes representatives of commercial fishing organizations in the area, the RCMP, Employment and Immigration Canada and MCC.

In 1991, the Task Force released a video entitled, *Fishing...Today's Challenge*, which has been used widely to promote understanding between members of the commercial fisheries from various ethnocultural communities.

✓ The Bank of Canada wanted to identify ways in which the diversity of its workforce strengthens the organization. It also wanted to address any concerns that its staff and management may have. After studying these issues in its Toronto agency, the Bank developed recommendations on ways to increase understanding of gender issues and issues of concern to ethnocultural minority communities and on ways to improve some practices. An employee committee including representatives of ethnocultural and visible minority communities is reviewing the recommendations and setting priorities for action.



Consultation with other organizations is just as important as research and consultation within an organization. MCC organized a major conference in 1991/92 to look at multiculturalism in the context of Canadian citizenship. The "Multiculturalism Works" Conference brought more than 70 senior federal officials together to share strategies that can help them meet their obligations under the *Canadian Multiculturalism Act*. They discussed ways that departments and agencies can bring about institutional change, increase cross-cultural understanding and combat racism.



# *Breaking Down the Barriers*

## **How Organizations can Benefit from the Skills of All Canadians**

---

In the competitive world of the 1990s, no organization can afford to overlook any of its human resources. Canadian institutions are breaking down the barriers that may keep members of ethnocultural and visible minority communities from applying for jobs or that may have led these employees to leave a company or government agency. Organizations are working to ensure that their policies, programs and practices meet the needs and interests of all of their employees. They are also using many different opportunities to promote an understanding and appreciation of Canada's cultural diversity among employees.

### **Fighting Racism**



The Government recognizes that people must be aware of the nature, scope and impact of racial discrimination in their society before they can work together to solve the problem. MCC co-ordinates Canada's annual March 21 Anti-Racism Campaign. This public education campaign shows Canadians how they can work together to build a racism-free society and demonstrates why they must do so. Anti-racism education materials, including resource guides, posters and buttons were distributed to thousands of schools, community organizations, police services and other institutions.

The Campaign directly involves hundreds of thousands of Canadians. Many take part in the Campaign on their own. Others are involved through their work with business and labour organizations, the media, federal departments and agencies, other levels of government and educational institutions.

Offices of federal departments and agencies across the country took an active part in promoting the 1992 Campaign. They organized activities to eliminate racism and racial discrimination in federal workplaces and in their work serving all Canadians.

### ***Racism. If You Won't Stop It, Who Will?***

✓ The Canadian Association of Broadcasters rallied the support of Canada's entire broadcasting industry to promote racial harmony. With MCC's assistance, the CAB produced a series of public service announcements for the Anti-Racism Campaign. The radio and television ads asked the question, "Racism. If you won't stop it, who will?" Private broadcasters donated more than \$10 million of radio and television air time for the announcements. The campaign won the Media Human Rights Award from the League of Human Rights of B'nai Brith Canada. The British Columbia Association of Broadcasters, which had created the campaign, won the Minister's Award for Excellence in Race Relations in 1991.

## **Employing Diversity at Work**

Canada's multiculturalism policy can and must be applied to every aspect of an organization's activities. Although multiculturalism is in no way limited to employment policies, these policies are within its scope. Some organizations took innovative steps in 1991/92 to make sure that they are able to recruit the best candidates and that all their employees are able to contribute fully in a work environment that respects and values their contributions.

✓ External Affairs and International Trade Canada is working to attract Canadians of all ethnocultural backgrounds into the Foreign Service. It advertises the annual Foreign Service exams in the ethnic press and other community newspapers.

✓ Recruiting people into jobs in the federal public service is not sufficient to ensure that Canada's diverse population is reflected in its national government. The Public Service Commission, which manages staffing and development programs for the public service as a whole, is also



concerned that all qualified public servants can progress to executive positions. In 1991/92 it started work on creating a Special Programs Unit, as a pilot project, to counsel members of designated groups who are interested in advancing to executive positions.

## Developing Understanding

Cross-cultural awareness and race relations training are important parts of employee training and development programs. Some organizations are developing special training programs to address issues such as working in a diverse environment or managing a diverse workforce. Others are placing these issues in their overall training policies or including discussions of the subject in all employee training programs.



The Public Service Commission (PSC) helps federal government employees to develop the skills they need to work in a diverse work environment through its Diversity Training Strategy. As part of this Strategy, the PSC has created a database of courses on diversity and sources of expertise on the subject in North America. It is making this database available to all federal departments. It also identified training needs in the public service through a Needs Assessment and Analysis Report, and it is looking at ways that it can meet these needs.



Revenue Canada — Taxation developed a training plan on managing diversity for the whole of its organization. The course is part of the Department's management training curriculum and recognizes that diversity requires a sophisticated approach to management. Participants examine their own attitudes and approaches to management in preparation for the workshop. They are then helped to make the link between the challenges and opportunities offered by diversity and the Department's corporate mission. They explore the composition of an ideal departmental workforce, develop a rationale for changing views and behaviour, and then identify what needs to change.



The Royal Canadian Mint includes a component on sensitivity to multiculturalism as part of its training programs. When the Mint developed a new Performance Appraisal System for its unionized employees, for example, it pointed out to managers during the training

sessions, which introduced the new system, that multiculturalism is part of their management responsibility. In this way, managers were made more aware of their role in ensuring that the organization responds to the needs and aspirations of all employees.



The RCMP worked with MCC in 1991/92 to do a complete review of how multiculturalism issues are reflected in its training standards and programs. The RCMP plans to use the results of this process to develop a new training curriculum and format for training its members.

### *Sharing Resources*



MCC continued to co-ordinate the work of the federal government's Interdepartmental Cross-Cultural and Race Relations Training Network in 1991/92. The Network is helping federal institutions to take an organized and effective approach to training in this area. It is encouraging them to share resources and ideas on training so that it can be done effectively and efficiently.



One good idea can make a great improvement in an organization, but that same idea can have a much greater impact if it is shared with other organizations. Realizing that they had common interests in their work serving Canadians and new immigrants, a number of federal government departments got together to look at how they can better meet the needs of new Canadians, immigrants and non-residents. These departments want to build an effective network of contacts that will help them to exchange ideas with other government departments that serve clients from diverse ethnocultural backgrounds.



## **If You Want to Know More...**

We hope that these examples of multiculturalism in action will help you, and organizations that you are involved with, to respond to the reality of Canada's diversity and act efficiently and effectively. If you would like more information on these activities, you can reach us at:

Office of the Assistant Deputy Minister for Multiculturalism  
Department of Multiculturalism and Citizenship  
Jules Léger Building  
25 Eddy Street  
Hull, Quebec  
K1A 1K5

(819) 994-1113 (Telephone)  
(819) 953-2701 (Facsimile)  
(819) 994-7686 (TDD)

### **Regional Offices - Department of Multiculturalism and Citizenship**

**Atlantic Regional Office**  
Department of Multiculturalism and Citizenship  
5281 Duke Street  
Halifax, Nova Scotia  
B3J 3M1

(902) 426-4452  
(902) 426-5428 (Facsimile)

**Quebec Regional Office**  
Department of Multiculturalism and Citizenship  
Guy Favreau Complex  
200 René Levesque Blvd. West  
Montreal, Quebec  
H2Z 1X4

(514) 283-5191  
(514) 496-1553 (Facsimile)

**Ontario Regional Office**

Department of Multiculturalism and Citizenship  
55 St. Clair Avenue East  
Suite 209  
Toronto, Ontario  
M4T 1M2

(416) 954-0395

(416) 954-4515 (Facsimile)

**Prairie Regional Office**

Department of Multiculturalism and Citizenship  
2101 Scarth Street  
Room 300  
Regina, Saskatchewan  
S4P 2H9

(306) 780-7656

(306) 780-6630 (Facsimile)

**Pacific/Yukon Regional Office**

Department of Multiculturalism and Citizenship  
800 Burrard Street  
12th Floor  
Vancouver, British Columbia  
V6Z 2N5

(604) 666-2060

(604) 666-3508 (Facsimile)

(604) 666-2060  
(604) 666-3508 (télécopieur)

V6Z 2N5  
Vancouver (Colombie-Britannique)  
12<sup>e</sup> étage  
800, rue Burrard  
Ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté

#### Bureau régional du Pacifique et du Yukon

(306) 780-7656  
(306) 780-6630 (télécopieur)

S4P 2H9  
Regina (Saskatchewan)  
Pièce 300  
2101, rue Scarth  
Ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté

#### Bureau régional des Prairies et des Territoires du Nord-Ouest

(416) 954-0395  
(416) 954-4515 (télécopieur)

M4T 1M2  
Toronto (Ontario)  
Pièce 209  
55, av. St. Clair est  
Ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté

#### Bureau régional de l'Ontario

(514) 283-5191  
(514) 496-1553 (télécopieur)

H2Z 1X4  
Montréal (Québec)  
200, boul. René-Lévesque ouest  
Complexe Guy-Favreau  
Ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté

#### Bureau régional du Québec



## Si vous voulez en savoir davantage...

Nous espérons que ces exemples du multiculturalisme en action vous aideront, ainsi que les institutions dont vous faites partie, à mieux comprendre la réalité multiculturelle du Canada et à adopter des mesures efficaces en réponse à la diversité de notre société. Si vous désirez obtenir plus de renseignements sur les activités décrites dans ce document, nous vous invitons à communiquer avec nous à l'endroit suivant :

Cabinet du Sous-ministre adjoint au Multiculturalisme  
Ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté  
Édifice Jules-Léger  
25, rue Eddy  
Hull (Québec)  
K1A 1K5

(819) 994-1113 (téléphone)  
(819) 953-2701 (télécopieur)  
(819) 994-7686 (ATME)

Bureaux régionaux — Ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté  
Bureau régional de l'Atlantique

Ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté  
5281, rue Duke  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
B3J 3M1

(902) 426-4452  
(902) 426-5428 (télécopieur)

quelle façon la diversité peut être mise à contribution dans le contexte de la mission générale du ministère. Enfin, les participants examinent la composition de l'effectif du ministère, définissent les mesures nécessaires pour modifier les attitudes et les comportements et déterminent ensuite les moyens à prendre pour y parvenir.

La Monnaie royale canadienne a intégré des cours de sensibilisation au multiculturelisme à ses programmes de formation en gestion. Dans le cadre d'un cours que cet organisme a créé en vue de l'adoption d'un nouveau système d'évaluation du rendement des employés syndiqués, il a expliqué à ses gestionnaires que l'application des principes du multiculturelisme fait partie de leurs responsabilités. Par conséquent, les gestionnaires sont maintenant plus conscients du rôle qu'il ont à jouer, pour faire en sorte que l'organisation réponde aux besoins et aux aspirations de tous les employés.

En collaboration avec le MMC, la GRC a fait un réexamen complet de ses normes de formation, pour s'assurer qu'elles sont conformes aux principes du multiculturelisme. La GRC se propose d'utiliser les résultats de cette étude pour créer un nouveau programme de formation du personnel.

### *Le partage des ressources*

En 1991-1992, le MMC a continué de coordonner les activités du Réseau interministériel de formation interculturelle et interraciales du gouvernement fédéral. Ce réseau aide les institutions fédérales à adopter des méthodes de formation structurées et efficaces dans ce domaine. Il encourage aussi les institutions à partager leurs idées et leurs ressources pour améliorer l'efficacité de la formation.

Une bonne idée peut faire beaucoup pour améliorer les pratiques d'une institution, mais cette même idée peut aller bien plus loin si elle est partagée avec d'autres institutions. Un certain nombre de ministères fédéraux ayant des intérêts communs ont uni leur effort pour trouver des moyens de mieux répondre aux besoins des néo-Canadiens, des immigrants et des non-résidents. Ces ministères veulent créer un réseau efficace pour les aider à partager leurs idées avec d'autres institutions fédérales qui desservent une clientèle multiculturelle.

examens annuels de recrutement dans la presse ethnique et dans d'autres journaux communautaires.

Pour s'assurer que les institutions fédérales reflètent la diversité de la population du Canada, il n'est pas suffisant de simplement recruter des individus dans la fonction publique fédérale. La Commission de la fonction publique, qui administre les programmes de dotation et de perfectionnement pour l'ensemble de la fonction publique, veille aussi à ce que tous les fonctionnaires qualifiés aient des chances égales d'avancement. En 1991-1992, la Commission a entrepris de créer une unité spéciale, à titre de projet-pilote, pour conseiller les membres des groupes désignés qui sont intéressés à être promus à des postes de direction.

## Favoriser la compréhension

La formation interculturelle et interraciale est un aspect important des programmes de formation et de perfectionnement du personnel. Certaines institutions ont créé des programmes de formation spéciaux sur la diversité en milieu de travail et la gestion d'un effectif diversifié. D'autres ont intégré ces principes à leurs politiques de formation ou ont organisé des séances de discussion sur ces sujets dans le cadre de leurs programmes de formation du personnel.

Grâce à sa stratégie de formation sur la diversité, la Commission de la fonction publique aide les employés du gouvernement fédéral à acquérir les compétences nécessaires pour faire face à la diversité en milieu de travail. Dans le cadre de cette stratégie, la Commission a créé une base de données qui contient une liste de cours sur la diversité et de spécialistes de ce domaine en Amérique du Nord. Elle a mis cette base de données à la disposition de tous les ministères fédéraux. Elle a aussi demandé aux ministères de lui fournir des rapports, afin de lui permettre d'évaluer les besoins de formation dans la fonction publique et de trouver des moyens d'y répondre.

Revenu Canada - Impôt a créé un cours de formation sur la gestion de la diversité pour l'ensemble de son organisation. Ce cours s'inscrit dans le cadre du programme de formation en gestion du ministère; il part du principe que la diversité est un élément fondamental de la gestion. Les participants à ce cours examinent d'abord leurs propres attitudes et leurs méthodes de gestion. On leur explique ensuite de



Des centaines de milliers de Canadiens participent à cette campagne. Beaucoup d'entre eux y prennent part de façon individuelle. D'autres y contribuent en travaillant pour des groupes de gens d'affaires, des organisations syndicales, des médias, des institutions gouvernementales ou des établissements d'enseignement.

Les bureaux des ministères et organismes fédéraux de tout le pays ont participé activement à la campagne de 1992. Ils ont pris des mesures pour éliminer le racisme et la discrimination raciale en milieu de travail et dans leurs activités au service de tous les Canadiens.

### *Si vous ne mettez pas fin au racisme, qui le fera?*

L'Association canadienne des radiodiffuseurs a fait appel à toute l'industrie canadienne de la radiodiffusion pour promouvoir l'harmonie raciale. Avec l'aide du MMC, cette association a produit une série de messages d'intérêt public pour la campagne de lutte contre le racisme. Le thème de ces messages était *Si vous ne mettez pas fin au racisme, qui le fera?* Les radiodiffuseurs privés ont offert plus de dix millions de dollars en temps d'antenne gratuit pour la diffusion de ces messages à la radio et à la télévision. Cette campagne a remporté un prix décerné par la Ligue des droits de la personne de B'Nai Brith Canada. Par ailleurs, le British Columbia Association of Broadcasters, qui a créé la campagne, a obtenu le Prix d'excellence en matière de relations raciales attribué par le ministre du Multiculturalisme et de la Citoyenneté.

## **La diversité en milieu de travail**

Les principes du multiculturalisme doivent être intégrés à tous les aspects des activités d'une organisation, y compris ses pratiques d'emploi. En 1991-1992, certaines institutions ont pris des mesures innovatrices pour s'assurer de pouvoir recruter les meilleurs candidats et pour offrir à tous leurs employés la possibilité de participer pleinement à un milieu de travail où leur contribution est respectée et valorisée.

Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur s'efforce de recruter des Canadiens de toutes origines ethnoculturelles comme agents du service extérieur. Il fait paraître les avis des

# Supprimer les obstacles

Comment les institutions peuvent tirer profit des compétences de tous les Canadiens

Devant la compétitivité grandissante du marché du travail des années 1990, aucune organisation ne peut se permettre de ne pas mettre à contribution les compétences de tous ses employés. Les institutions canadiennes travaillent à éliminer les obstacles qui peuvent empêcher les membres des minorités ethnoculturelles de postuler un emploi ou qui peuvent inciter des employés à quitter une entreprise ou un organisme gouvernemental. Les institutions s'efforcent de veiller à ce que leurs politiques, leurs programmes et leurs pratiques soient adaptés aux besoins et aux intérêts de tous leurs employés. Elles utilisent aussi de nombreux moyens différents pour aider leurs employés à mieux comprendre et à valoriser la diversité culturelle du pays.

## Combattre le racisme

Le gouvernement sait que pour rallier les Canadiens à la cause de l'antiracisme, il doit d'abord leur faire comprendre la nature, l'ampleur et les conséquences de la discrimination raciale dans la société. Le MMC a la responsabilité de coordonner la campagne de lutte contre le racisme, qui a lieu chaque année au Canada durant la semaine du 21 mars. Il s'agit d'une campagne d'éducation du public dont le but est de montrer aux Canadiens comment ils peuvent travailler ensemble à bâtir une société libre de racisme et de leur expliquer pourquoi il est important de le faire. En 1991-1992, des documents éducatifs, des guides de ressources, des affiches et des macarons ont été distribués à des milliers d'écoles, d'organismes communautaires, de services de police et d'autres institutions.

améliorer certaines pratiques. Un groupe d'employés, y compris des représentants des minorités ethnoculturelles, travaille à revoir ces recommandations et à dresser un plan d'action.

La consultation auprès d'autres institutions est aussi importante que la recherche et la consultation à l'intérieur. En 1991-1992, le MMC a organisé une importante conférence sur le multiculturalisme dans le contexte de la citoyenneté canadienne. Intitulée *Le multiculturalisme en action*, cette conférence a réuni plus de soixante-dix hauts fonctionnaires, qui ont partagé leurs idées sur les stratégies à adopter en réponse aux obligations des institutions fédérales en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Les participants à cette conférence ont aussi discuté des moyens que peuvent prendre les ministères et organismes fédéraux pour favoriser le changement institutionnel, promouvoir la compréhension interculturelle et combattre le racisme.



disposent les chercheurs. Les résultats de cette étude aideront le Conseil à définir les besoins de recherche et à connaître les possibilités qui existent dans ce domaine.

## L'union fait la force

Le MMC a offert son aide aux organismes représentant les Canadiennes musulmanes, afin de leur permettre d'organiser une conférence pour discuter de leurs préoccupations communes. Des représentantes des communautés afghane, pakistanaise, arabe et d'autres groupes de Canadiennes musulmanes se sont réunies pour examiner les rôles des hommes et des femmes de la communauté islamique du pays, les valeurs culturelles et religieuses conflictuelles des jeunes et de leurs parents, ainsi que les stéréotypes au sujet des femmes musulmanes. Comme suite à cette conférence, les organismes participants uniront leurs efforts pour trouver réponse aux préoccupations de la communauté islamique.

Il existe des moyens efficaces de promouvoir une meilleure compréhension entre des communautés dont la langue et la culture sont différentes, surtout lorsque les membres de ces communautés gagnent leur vie de la même façon. Le ministère des Pêches et des Océans a eu à relever ce défi dans la région du Pacifique. Pour aider à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les néo-Canadiens qui font de la pêche commerciale en Colombie-Britannique, le ministère a créé un groupe de travail sur les relations interraciales dans ce domaine. Ce groupe de travail, qui est dirigé par le ministère, est formé de représentants des organisations de pêcheurs commerciaux de la région, de la Gendarmerie royale du Canada, d'Emploi et Immigration Canada et du MMC.

En 1991, ce groupe de travail a produit un vidéofilm, intitulé *Fishing... Today's Challenge*, qui a pour but de promouvoir la compréhension entre les pêcheurs des diverses communautés ethnoculturelles de la région.

La Banque du Canada a mené une étude pour savoir comment la diversité de son personnel contribue à renforcer l'organisation et pour trouver des moyens de répondre aux préoccupations de ses employés et de ses gestionnaires. Après avoir étudié ces questions, la Banque du Canada a formulé des recommandations pour mieux sensibiliser son personnel aux préoccupations des minorités ethnoculturelles et pour

tabac chez les principaux groupes ethnoculturels minoritaires du pays. Les résultats de cette enquête aideront les organismes de santé à offrir à ces groupes des programmes de lutte contre le tabagisme adaptés à leurs besoins et à leurs particularités.

## Obtenir les faits

Le ministère de la Défense nationale a fait des recherches pour l'aider à planifier une campagne nationale de recrutement. Il voulait savoir quelle était la meilleure façon d'informer les groupes ethnoculturels minoritaires des possibilités de carrière dans les Forces canadiennes. Le ministère a découvert qu'une méthode efficace est de rendre visite aux jeunes dans la communauté. Avec l'aide d'organismes communautaires, il peut organiser des rencontres avec des groupes et inviter des officiers appartenant à une minorité ethnoculturelle à parler des professions qui s'offrent aux Canadiens faisant carrière dans les forces armées.

## La recherche

Le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté a voulu connaître les attitudes des Canadiens à l'égard du multiculturalisme et des valeurs associées à la citoyenneté canadienne. À la demande du ministère, la firme de sondage Angus Reid a mené, en juillet 1991, la plus vaste enquête de ce genre réalisée depuis 1974. Pour établir un profil complet des attitudes des Canadiens, les chercheurs ont interrogé plus de 3 000 personnes et ont mené des entrevues de groupe. Les résultats de l'enquête ont démontré que les Canadiens appuient fortement les principes du multiculturalisme. Le ministère a publié deux rapports sur les résultats de l'enquête, ainsi qu'un livret intitulé *Options sur le multiculturalisme et la citoyenneté : Faits saillants*.

Pour les institutions dont l'activité principale est la recherche, il est important de savoir ce que les autres font et quels sont les domaines où de nouvelles recherches doivent être menées. Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada appuie des travaux de recherche et de formation qui aident à faire mieux comprendre la diversité de la société canadienne. En 1991-1992, en collaboration avec le MMC, le Conseil a financé une étude pour évaluer l'état actuel de la recherche sur le multiculturalisme au Canada et pour examiner les ressources dont

# La recherche et la consultation

## Transformer des idées en actions concrètes

Pour qu'une institution puisse intégrer les principes du multiculturalisme à ses activités quotidiennes, il faut que les personnes dont le travail est de créer et de mettre en oeuvre les politiques et les programmes de l'institution sachent ce qui doit être changé.

Il faut cerner les problèmes, identifier les groupes qui sont mal servis et déterminer comment améliorer les services de l'institution. La recherche et la consultation peuvent aider à éviter des erreurs coûteuses en temps et en argent. Comme on peut le voir dans les exemples qui suivent, certaines institutions ont adopté des stratégies différentes pour partager leurs idées et leurs expériences, pour déterminer où et comment intervenir et pour favoriser la compréhension en offrant aux gens la possibilité de discuter de leurs préoccupations et de leurs intérêts communs.

## Le partage de l'information

Le MMC a organisé un atelier pour le Groupe de travail fédéral-provincial sur les données reliées au multiculturalisme. Cet atelier a permis à des représentants de ministères et d'organismes gouvernementaux de partager les résultats de leurs recherches sur le multiculturalisme. Les participants ont discuté de façons dont ils pourraient échanger de l'information régulièrement. Ils ont aussi établi des modalités en vue d'obtenir des données du recensement de 1991 sur des questions concernant le multiculturalisme.

En partageant de l'information sur la santé, les institutions peuvent améliorer le bien-être des Canadiens et sauver des vies. Par exemple, Santé et Bien-être social Canada a mené une enquête sur l'usage du



Les enfants apprennent vite à accepter les autres, grâce à leur ouverture d'esprit et à leur curiosité naturelle. Le Musée canadien des civilisations aide à développer ces qualités, au moyen de son projet *Trésors de famille*, qu'il a créé en 1990 avec l'appui du MMC. Le musée invite des écoliers à interroger leurs parents et d'autres membres de leur famille au sujet de leurs «trésors», c'est-à-dire les choses auxquelles ils accordent une grande importance pour des raisons personnelles. Les récits des écoliers sont ensuite compilés dans un livre de «trésors de famille» qui est envoyé au musée.

En 1991-1992, ce projet a été étendu à l'ensemble du pays. Le musée a reçu en tout soixante-sept livres de «trésors de famille». Il les a exposés dans le grand hall du musée, accompagnés d'un vidéofilm et d'objets provenant du Musée des enfants.

## Nouvelles voix, nouvelles idées

Les priorités de l'Office national du film (ONF), pour la période de 1990 à 1993, ont été définies par le Commissaire du gouvernement à la cinématographie dans un document intitulé *Orientations 1990-1993*. La promotion des relations interraciales est l'une des priorités établies par le Commissaire. Voici un extrait de ce document :

L'ONF se sent particulièrement concerné par les droits des minorités et le fait que, désormais, les ethnies les plus diverses se côtoient dans des territoires autrefois homogènes. Comme témoin et instrument de changement, l'ONF doit montrer ces réalités, leur laisser une place que, de façon générale, elles n'occupent pas en premier sur les écrans de cinéma canadiens — peut-être parce qu'elles génèrent des valeurs différentes, de nouvelles idées, de nouveaux comportements, de nouvelles attitudes.

L'un des moyens que l'ONF emploie pour promouvoir la diversité dans l'industrie canadienne du cinéma est d'offrir de meilleures possibilités à des groupes qui ont été exclus dans le passé. Par exemple, le programme *New Initiatives in Film*, créé par le Studio D de l'ONF, encourage les femmes autochtones et les femmes de couleur à participer à la réalisation de films.

Ce centre est le premier organisme national à offrir de l'information spécialisée pour aider à améliorer les relations entre les forces policières et les minorités ethnoculturelles du pays. Son rôle sera de fournir aux services de police des renseignements pratiques, des ressources documentaires et des conseils techniques sur des sujets tels que le recrutement, les relations communautaires et la formation interculturelle.

En collaboration avec le Western Judicial Education Centre, le MMC a créé une série d'ateliers pour les juges et les professionnels du système judiciaire de l'Ouest du pays. Ces ateliers ont pour but de faire mieux comprendre à ces personnes le contexte social du processus de détermination de la peine. Une attention particulière sera accordée aux préoccupations des peuples autochtones et à celles des minorités ethnoculturelles.

Dans le cadre d'un autre projet important, le MMC a aidé l'Institut national de la magistrature à mettre sur pied un programme national pour mieux renseigner les juges des cours fédérales et provinciales de tout le pays sur les relations interraciales dans le contexte de l'administration de la justice. Les juges nouvellement nommés seront invités à s'inscrire à ce programme, qui traitera principalement des droits à l'égalité et du besoin d'être plus réceptif aux intérêts des groupes minoritaires. Ce programme de formation sera aussi offert dans le cadre de symposiums éducatifs. Par ailleurs, un bulletin spécial portant sur les relations interraciales dans le système judiciaire sera publié pour tenir les juges au courant de la situation dans ce domaine.

### *Encourager le respect et les attitudes positives*

Le London Multicultural Youth Association aide les jeunes à surmonter les obstacles qui peuvent les empêcher de s'intégrer pleinement dans leur milieu scolaire. Avec l'aide du bureau régional de l'Ontario du MMC, cet organisme a lancé une campagne de publicité dans les écoles, pour encourager les étudiants à adopter des attitudes plus positives envers les jeunes qui ont immigré au Canada ou qui appartiennent à une minorité ethnoculturelle. Un groupe de jeunes faisant partie de l'organisme a aussi visité les écoles de la région pour parler aux étudiants. De plus, cet organisme a recruté des jeunes pour offrir de l'aide aux étudiants inscrits à des cours d'anglais langue seconde.

devaient commencer à payer des tarifs postaux commerciaux à compter de 1991. Au lieu de cela, la Société canadienne des postes leur a permis de continuer à payer des tarifs préférentiels. De plus, les journaux ethniques seront admissibles au Programme de remplacement des subsides postaux à compter de 1994.

Les Canadiens de première génération — c'est-à-dire ceux qui sont nés dans un autre pays — ont besoin d'information sur la société canadienne et ses institutions, afin de pouvoir acquérir les compétences nécessaires pour prendre une part active aux affaires de la nation. En 1991-1992, le MMC a financé une série de séances d'information qui ont été offertes à 50 000 Canadiens de première génération. Ces séances d'information ont porté sur les écoles et le système d'éducation, les relations avec les forces policières et l'accès aux services de santé.

## Réceptivité et équité

Le MMC aide les institutions à adapter leurs services à la diversité culturelle du pays. En 1991-1992, par exemple, le ministère a apporté son soutien à un cinéaste torontois qui a réalisé un documentaire dramatisé sur le problème de la violence familiale. Ce film raconte l'histoire d'une Canadienne venue des Philippines qui est maltraitée par son conjoint originaire du Canada. Il sera présenté aux personnes qui viennent en aide aux victimes de violence familiale, afin de les sensibiliser aux différences d'ordre culturel.

### *Un système judiciaire équitable*

Pour pouvoir garantir des libertés fondamentales à ses membres, une société doit créer un climat de confiance et de respect entre les citoyens et les responsables de l'administration des lois. Un tel climat aide les citoyens à développer un sentiment d'unité et d'équité.

En collaboration avec le Solliciteur général du Canada et le ministre du Solliciteur général de l'Ontario, le MMC a créé le Centre canadien pour les relations interraciales de la police, qui a ouvert ses portes en 1991. La création de ce centre est le résultat d'un partenariat entre les responsables du maintien de l'ordre et d'une collaboration entre la police, les peuples autochtones et les communautés ethnoculturelles minoritaires.



Par exemple, une brochure décrivant le recensement et la nature confidentielle des renseignements a été publiée en français et en anglais, ainsi qu'en arabe, en allemand, en grec, en hindi, en italien, en polonais, en portugais, en pendjabi, en espagnol, en tagal et en vietnamien.

Statistique Canada a diffusé des messages radiophoniques dans une douzaine de langues à Montréal, à Toronto et à Vancouver, pour informer les gens qu'ils pouvaient obtenir de l'information sur le recensement dans leur première langue. Il a aussi publié des annonces dans la presse ethnique pour communiquer ce message aux groupes

ethnoculturels minoritaires.

## *Le multiculturelisme et les deux langues officielles du Canada*

Le multiculturelisme est le complètement de nombreux autres aspects fondamentaux de la nationalité canadienne. Le Commissaire aux langues officielles, dans son rapport de 1991, a souligné les liens importants entre la politique des langues officielles et la politique du multiculturelisme. Voici ce que le Commissaire a dit dans une section de son rapport intitulée *Langues officielles et diversité culturelle* :

Une politique de multiculturelisme, qui favorise le rapprochement entre Canadiens d'origines, de religions et de cultures variées, n'a rien d'une frivolité. Elle nous permet de s'assurer que les nouveaux arrivés développent un sentiment d'appartenance au pays qui les accueille. Nous devons mieux expliquer le sens de cette politique afin de démontrer qu'elle ne vise pas à créer des ghettos linguistiques et culturels, mais bien à favoriser l'expression des valeurs communes au sein d'une société pluraliste.

Le Commissaire aux langues officielles a ajouté : « Envisagée de façon positive, il est évident que la diversité, plutôt que de faire problème, constitue un atout important et un facteur de cohésion. »

## *L'importance de l'information*

Les journaux ethniques du Canada sont d'importantes sources d'information pour de nombreux Canadiens. Le ministère des Communications et la Société canadienne des postes ont conclu une entente qui permettra à la presse ethnique de continuer d'informer les communautés ethnoculturelles minoritaires. Les quotidiens ethniques

# Une étape à la fois

## Améliorer les politiques, les programmes et les pratiques

L'adoption d'une mesure à la fois peut faire beaucoup pour aider une institution à mieux adapter ses programmes et services aux besoins de tous les Canadiens. Certaines institutions ont pris des mesures innovatrices qui ont eu un effet important sur leur clientèle.

### Faire passer le message

Étant donné l'importance de l'information dans notre société, l'efficacité des communications est essentielle. De nombreuses institutions publient des documents dans des langues autres que le français et l'anglais, pour que tous les Canadiens, y compris ceux qui ont d'abord appris une autre langue, puissent avoir accès à leurs services. Cependant, il n'est pas suffisant pour une institution de simplement publier de tels documents. Elle doit aussi informer les gens que ces documents existent dans leur première langue. Statistique Canada a donc pris un certain nombre de mesures innovatrices pour s'assurer que son message au sujet du recensement de 1991 atteigne tous les résidents du Canada.

Chacun des bureaux régionaux de Statistique Canada a embauché un agent d'information ayant une très bonne connaissance des communautés ethnoculturelles minoritaires de la région. Les bureaux régionaux ont ensuite consulté les groupes représentant ces communautés pour connaître le meilleur moyen de les informer du recensement de 1991.

Pour encourager tous les Canadiens à participer au recensement, Statistique Canada a produit des brochures, des annonces, des affiches, des macarons et des signets qui reflètent la diversité culturelle du pays. Cette mesure avait pour but d'expliquer la raison d'être et l'importance du recensement, en français, en anglais et en plusieurs autres langues.

La CCN veut démontrer que le multiculturalisme est un état d'esprit, une valeur sociale qui est beaucoup plus qu'une simple «culture populaire». Elle croit que son rôle est d'éduquer le public pour aider à changer les attitudes des Canadiens à tous les niveaux de la société. Les participants à l'atelier organisé par la CCN ont proposé une série de principes directeurs pour orienter les activités et les rôles futurs de la CCN. Ils ont aussi suggéré que le multiculturalisme soit intégré à toutes les fonctions de planification de la CCN — qu'il s'agisse de planifier des produits, des programmes, des services ou des activités — au lieu d'être considéré après coup.

Le Conseil des arts du Canada a aussi fait beaucoup de progrès pour amener un changement institutionnel. Fort de l'appui de la haute direction et grâce à un énoncé précis de ses objectifs, le Conseil a fait appel à sa clientèle et à ses employés pour l'aider à réaliser ce changement. En 1991-1992, en réponse aux recommandations d'un comité consultatif qu'il a formé pour étudier la question de l'égalité raciale dans les arts, le Conseil a créé un programme de stages et a nommé un coordonnateur de l'équité.

Le Conseil des arts a conçu son programme de stages avec l'aide d'Emploi et Immigration Canada. Ce programme offrira de meilleures possibilités de formation à des artistes et à des administrateurs d'activités artistiques canadiens d'origine africaine, asiatique et autochtone, en permettant à cinq stagiaires de travailler au Conseil pendant deux ans. Le coordonnateur de l'équité du Conseil des arts travaillera à donner un meilleur accès aux artistes canadiens de toutes origines ethnoculturelles. Le Conseil a aussi augmenté le nombre d'artistes appartenant à une minorité ethnoculturelle qui font partie de ses jurys et comités consultatifs.

Le Conseil des arts s'efforce d'assurer que tous les artistes et les professionnels canadiens ont des chances égales d'accès à ses programmes. Par exemple, en réponse à l'évolution du secteur de la danse au Canada, le Conseil a élargi les critères d'admissibilité à ses programmes, afin d'inclure toutes les formes de danse professionnelle.



de manifestations. En réponse à ces événements, le ministre du Multiculturalisme et de la Citoyenneté a travaillé en collaboration avec le gouvernement provincial et la municipalité pour créer le *Nova Scotia Advisory Group on Race Relations*.

Ce groupe de travail était formé de représentants de la communauté et des trois paliers de gouvernement. Il a consulté un échantillon représentatif de la population et a présenté son rapport le 11 septembre 1991. Dans un délai de trente jours, le ministre a rendu publique la réponse du gouvernement fédéral, qui comprenait trente-quatre recommandations visant à apporter des changements dans de nombreux domaines, y compris l'éducation, le maintien de l'ordre, la justice, les droits de la personne, le développement et la participation de la communauté noire, ainsi que l'accès aux services. La communauté a réagi favorablement à la réponse du gouvernement fédéral; celle-ci a d'ailleurs servi de fondement à la plupart des mesures de réforme adoptées dans la province.

## La réforme de la culture organisationnelle

Les institutions fédérales dont le rôle est de promouvoir la culture et l'identité nationale peuvent aider les Canadiens à reconnaître et à valoriser la diversité culturelle de notre pays. En 1991-1992, la Commission de la capitale nationale (CCN) a organisé de nombreuses activités pour promouvoir la compréhension et l'estime des diverses cultures du pays.

Les activités de la CCN contribuent à renforcer l'identité nationale des Canadiens et leur sentiment d'appartenance à la nation. La CCN a pour mandat d'organiser, de parrainer et d'encourager des activités et des événements publics, afin d'enrichir le tissu culturel et social du Canada; elle aide aussi à développer, à préserver et à améliorer la région de la capitale nationale — c'est-à-dire Ottawa et les environs. En 1991-1992, la CCN a organisé un atelier sur le multiculturalisme dans la capitale nationale, pour trouver des façons de mieux refléter la diversité culturelle du pays et de promouvoir la compréhension entre tous les Canadiens. Des représentants de groupes ethnoculturels, du gouvernement fédéral, des villes d'Ottawa, de Vancouver et de Montréal, ainsi que des experts en éducation interculturelle et en communications ont participé à cet atelier.

par les groupes représentant ces minorités. Il a aussi compris qu'il pouvait faire davantage pour mieux répondre aux besoins variés de son personnel et du public.

La haute direction du SCC s'est engagée fermement à mettre en oeuvre un processus de changement institutionnel. Grâce aux conseils et à l'aide technique du MMC, le SCC a adopté un plan d'action pour trouver des façons d'améliorer ses politiques, ses programmes et ses pratiques à l'égard des détenus, de ses employés et du public. En 1991-1992, le SCC a entrepris de créer un groupe d'étude national sur la diversité ethnoculturelle, pour l'aider à formuler une politique sur le multiculturalisme. Ce groupe de travail proposera aussi au SCC des mesures pour mettre en pratique cette nouvelle politique. Le groupe de travail sera formé de représentants des principaux secteurs de l'organisation; il consultera le MMC, d'autres institutions fédérales, les syndicats, les bureaux régionaux du SCC et les communautés ethnoculturelles minoritaires.

La consultation et la collaboration sont de précieux outils de changement institutionnel. En Ontario, le comité de Simcoe et la municipalité régionale de York ont décidé de rendre leurs services plus accessibles aux Canadiens appartenant à une minorité ethnoculturelle. Ces deux communautés comptent parmi celles qui grandissent le plus rapidement au Canada; par conséquent, la diversité de leur population augmente de plus en plus. Avec l'aide du bureau de district de Toronto du MMC, ces communautés prendront des mesures pour travailler en collaboration avec les groupes représentant les minorités ethnoculturelles. Elles veulent partager leurs idées et leurs connaissances, pour pouvoir apporter des changements de façon économique. En 1991-1992, ces communautés ont défini les obstacles à la participation des minorités ethnoculturelles et ont établi des plans d'action qui seront réalisés en 1992-1993.

## *Le Nova Scotia Advisory Group on Race Relations*

Les communautés peuvent créer un esprit de solidarité en unissant leurs efforts pour réduire les tensions et l'hostilité entre les groupes. Tous les secteurs de la société ont un rôle à jouer pour contrer les effets du racisme et de la discrimination raciale. À Halifax, à l'été de 1991, un mécontentement général a donné lieu à un incident racial et à une série

Gendarmerie royale du Canada (GRC) a pris d'importantes mesures pour adapter ses programmes, politiques et pratiques à la diversité culturelle du pays et pour faire en sorte que ses agents tiennent compte des principes du multiculturalisme dans le cadre de leurs activités quotidiennes. Par exemple, la GRC a créé une Direction de la liaison multiculturelle et a formé un comité consultatif qui relève du Commissaire.

Comme complètement à ces mesures, la GRC a formulé un énoncé de principes sur le multiculturalisme. Elle a adopté le concept des «services de police communautaires», qu'elle considère comme un moyen de faire participer les membres de la communauté aux décisions sur le maintien de l'ordre. La GRC espère ainsi pouvoir garantir des services de qualité et donner aux agents de police l'autorité et l'autonomie dont ils ont besoin pour intervenir efficacement dans la communauté.

La GRC veut aussi que son organisation reflète la diversité des communautés où elle est présente et que ses agents possèdent les qualités, les connaissances et les compétences requises pour faire face à la diversité de la société. Selon son énoncé de principes sur le multiculturalisme, la GRC s'est engagée à fournir la formation, les directives, les ressources et l'encadrement nécessaires pour offrir des services équitables, efficaces et adéquats à tous les secteurs de la société.

La GRC a publié un livrelet, intitulé *Le maintien de l'ordre au Canada — les principes et les engagements de la GRC face à la diversité*, qui définit sa position sur les relations avec la communauté et les médias, les plaintes du public, le harcèlement, l'équité en matière d'emploi, la formation et le perfectionnement des ressources humaines et le code d'éthique professionnelle de la GRC.

Pour refléter la réalité multiculturelle du Canada, il est important que les politiques, les programmes et les pratiques des institutions soient adaptés aux besoins de leur clientèle, de leurs employés et du public. Une étude récente menée par le Service correctionnel du Canada (SCC) a permis à cet organisme de constater qu'il était peu renseigné sur les besoins des détenus appartenant à une minorité ethnoculturelle. Le SCC s'est rendu compte qu'il ne faisait pas appel aux services offerts



# Le changement institutionnel

## Améliorer notre façon de travailler

Le changement institutionnel est un processus que les institutions peuvent employer pour intégrer les principes du multiculturalisme à leur culture organisationnelle. Ce processus permet aux institutions :

- de répondre aux besoins réels de la population diversifiée du Canada; et
- de supprimer les obstacles pour donner à tous les Canadiens la possibilité de participer et de contribuer pleinement à tous les aspects de notre société.

Un certain nombre d'institutions ont fait de grands progrès en 1991-1992 pour appliquer les principes du multiculturalisme à leurs activités. Ces institutions ont compris que le meilleur moyen de mettre en pratique les principes du multiculturalisme est d'en tenir compte dès le début — c'est-à-dire à l'étape de planification des politiques, programmes et pratiques. Elles s'assurent ainsi de faire du multiculturalisme un élément essentiel de leurs activités.

En 1991-1992, le MMC a formulé des stratégies pour aider les institutions à mettre en oeuvre le processus de changement institutionnel. Il a défini ce processus et a commencé à créer des outils de changement accessibles, peu coûteux et faciles à utiliser.

## Un engagement à respecter la diversité

Pour la plupart des Canadiens, les agents de police sont le symbole le plus visible du système judiciaire de notre pays. Il est donc important que tous les Canadiens croient que les forces policières comprennent et respectent leurs intérêts. Au cours des dernières années, la

exemples aideront les gouvernements, les entrepreneurs, les syndicats, les groupes communautaires et d'autres à exercer leurs activités en tenant compte de la riche diversité culturelle du Canada.

Les programmes du multiculturalisme du MMC aident à donner à tous les Canadiens la possibilité de participer et de contribuer pleinement à la vie sociale, économique, culturelle et politique du pays. Ces programmes sont les suivants :

- Relations interraciales et compréhension interculturelle
- Cultures et langues ancestrales
- Participation et appui communautaire
- Secrétariat au multiculturalisme
- Secrétariat du redressement pour les Canadiens japonais

Le livret de faits saillants est divisé en quatre parties :

- **Le changement institutionnel : améliorer notre façon de travailler**
  - Le changement institutionnel exige que les institutions fassent du multiculturalisme l'un des éléments centraux de leur culture organisationnelle.
- **Une étape à la fois : améliorer les politiques, les programmes et les pratiques**
  - Les institutions ont pris certaines mesures pour adapter leurs programmes, politiques et pratiques aux besoins de tous les Canadiens.
- **La recherche et la consultation : transformer des idées en actions concrètes**
  - La recherche et la consultation sont de précieux outils de changement qui peuvent éviter des erreurs coûteuses aux institutions.
- **Supprimer les obstacles : comment les institutions peuvent tirer profit des compétences de tous les Canadiens**
  - L'adoption de stratégies efficaces peut aider les institutions à mettre à contribution les compétences de tous les Canadiens.

# Inspirer un sentiment d'appartenance...

Le multiculturelisme en action, 1991-1992

La politique canadienne du multiculturelisme a pour but de donner à tous les Canadiens la possibilité de participer pleinement et activement à notre société. Elle contribue à unir les gens et à supprimer les obstacles qui divisent et excluent les Canadiens. Elle reconnaît que, malgré nos origines différentes, nous partageons tous une fierté envers notre pays, un engagement à l'égard des valeurs et des traditions du Canada et une fierté d'appartenir à la nation la plus progressiste au monde.

Nous sommes déterminés à créer une société qui respecte et valorise la diversité de ses membres, une société où tous ont droit à des chances égales d'épanouissement, sans aucune discrimination fondée sur la couleur, la culture ou l'origine ethnique ou nationale.

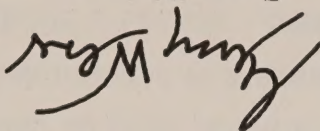
Le quatrième rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturelisme canadien* décrit une grande partie des mesures que les institutions de tout le pays ont prises en 1991-1992 pour appliquer les principes du multiculturelisme à leurs activités au service des Canadiens.

Pour mieux vous renseigner et pour limiter les dépenses du gouvernement, le ministère du Multiculturelisme et de la Citoyenneté (MMC) a publié ce livret de faits saillants, qui met en relief quelques-unes des principales initiatives décrites dans le rapport. Il contient de l'information sur des stratégies efficaces que les Canadiens et leurs institutions peuvent adopter pour mettre en pratique les principes du multiculturelisme. On y décrit aussi certaines mesures importantes prises par des organismes privés et publics, dans l'espoir que ces



Dans un monde où, malheureusement, la diversité engendre trop souvent la haine et même la violence, je crois sincèrement que les Canadiens ont choisi la bonne voie. Nous avons montré au reste du monde qu'un pays peut mettre à profit sa diversité culturelle et créer en même temps une nation forte et progressiste.

Nos efforts portent fruit. Chaque jour, des millions de Canadiens et de Canadiennes exercent leurs activités en observant les mêmes principes fondamentaux que ceux sur lesquels repose la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Une société qui donne à tous ses membres la possibilité de participer et de contribuer pleinement est une société où règnent la tolérance, le respect et la confiance envers autrui. C'est en appliquant ces valeurs et ces principes à notre vie quotidienne que nous réussirons à bâtir un Canada plus fort et plus juste.



Gerry Weiner

Ministre du Multiculturalisme et de la Citoyenneté

# *Avant-propos du Ministre*

Le multiculturalisme. Ce n'est pas seulement un mot, un concept ou un ensemble de programmes. Ce n'est pas seulement une politique, c'est un mode de vie. La politique canadienne du multiculturalisme est considérée comme un modèle dans le monde entier. Les efforts que nous déployons pour concrétiser cette politique nous distinguent des autres pays et inspirent le respect partout dans le monde.

Notre politique du multiculturalisme est un moyen de faire face aux défis de la société moderne de façon juste et positive. Elle vise avant tout à assurer l'égalité de tous les citoyens et à supprimer les obstacles qui existent dans la société, de façon à permettre à tous les Canadiens de participer pleinement à la société, de vivre ensemble et de contribuer à l'édification de la nation.

Les programmes du multiculturalisme et le travail que nous accomplissons partout au pays aident à traduire en actes la politique du multiculturalisme et à donner ainsi aux Canadiens la possibilité d'exercer véritablement leurs droits. Par exemple, notre travail nous a permis de régler rapidement des situations de conflit interculturel, en unissant les efforts des individus et des institutions pour trouver des solutions efficaces.



Vous pouvez obtenir d'autres exemplaires de ce document  
en vous adressant à la :

Direction générale des communications  
Ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté  
Ottawa (Ontario)  
K1A 1K5

Téléphone : (819) 994-0055  
Télécopieur : (819) 994-7687  
ATS : (819) 994-7686

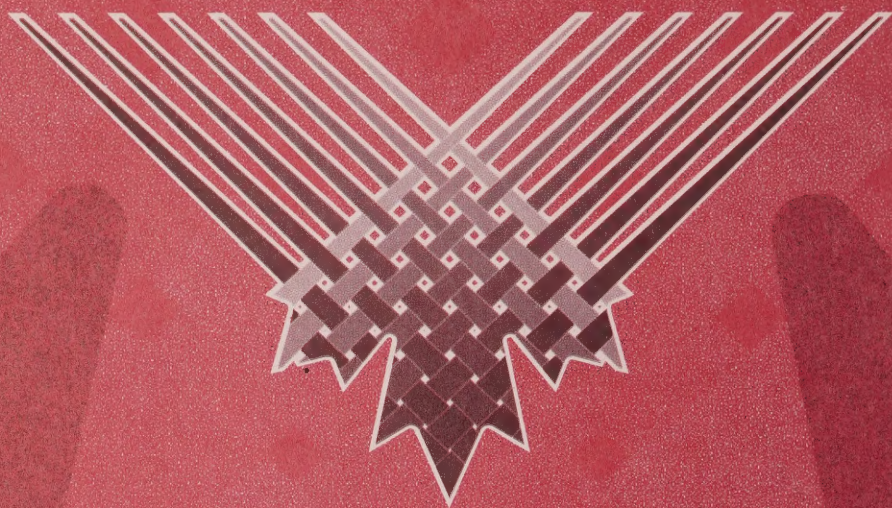
Cette publication est aussi disponible en médias de substitution.

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1993  
N° de catalogue C195-1/1-1992  
ISBN 0-662-59474-6





# *Inspirer un sentiment d'appartenance...*



## FAITS SAILLANTS

Rapport annuel 1991-1992 sur l'application de la

Loi sur le multiculturalisme canadien